

Formular Datenschutz: Verpflichtungserklärung Mitarbeiter

Verpflichtung zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)

Der Mitarbeiter _____ verpflichtet sich, personenbezogene Daten nicht unbefugt zu verarbeiten. Personenbezogene Daten dürfen daher nur verarbeitet werden, wenn eine gesetzliche Regelung die Verarbeitung erlaubt oder vorschreibt oder eine Einwilligung (auch z.B. in Form eines Vertrages) vorliegt.

Die Grundsätze der DS-GVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind zu wahren; sie sind in Art. 5 Abs. 1 DS-GVO festgelegt und beinhalten im Wesentlichen folgende Verpflichtungen:

Personenbezogene Daten müssen

- auf rechtmäßige und faire Weise, und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“),
- für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht vereinbaren Weise weiterverarbeitet werden („Zweckbindung“),
- dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“),
- sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden („Richtigkeit“),
- in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist („Speicherbegrenzung“) und
- in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“).

Personenbezogene Daten dürfen daher nur nach Weisung des Verantwortlichen (typischerweise des Arbeitgebers, der Vorgesetzten) verarbeitet werden. Neben Einzelweisungen des Verantwortlichen gelten als Weisung auch Prozessbeschreibungen, Ablaufpläne, Betriebsvereinbarungen, allgemeine Dienstanweisungen sowie betriebliche Dokumentationen und Handbücher und so weiter.

Ein Verstoß kann zugleich auch eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder spezieller Geheimhaltungspflichten sein. Auch zivilrechtliche Schadenersatzansprüche können sich aus schuldhaften Verstößen gegen diese Verpflichtung ergeben.

Verstöße gegen diese Verpflichtung können zudem in seltenen Einzelfällen mit Geldbuße oder Freiheitsstrafe geahndet werden; dies insbesondere dann, wenn wissentlich entgegen den Weisungen des Verantwortlichen gehandelt wird.

Ihre sich aus dem Arbeitsvertrag oder gesonderten Vereinbarungen ergebende Vertraulichkeitsverpflichtung oder Verschwiegenheitspflicht wird durch diese Verpflichtung nicht berührt. Die Verpflichtung gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit weiter.

Ich, der Mitarbeiter, bestätige diese Verpflichtung. Ein Exemplar der Verpflichtung habe ich erhalten.

Ort, Datum

Unterschrift des Verpflichteten